

Call for Papers zum Themenschwerpunkt für das Heft 2/2025 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management: Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken

Andrea D. Bührmann, Elena Futter-Buck, Jördis Grabow und Doreen Müller

Der Anspruch, aktiv mit sozialer Diversität umzugehen, sie anzuerkennen und zu fördern und dabei auch Diskriminierungen auf individueller und struktureller Ebene abzubauen, hat in vielen gesellschaftlichen Teilbereichen und Handlungsfeldern Einzug gehalten. Soziale Bewegungen, Politik, Gesetzgebung und Akteur*innen in Organisationen bzw. Institutionen haben damit zu einem gesellschaftlichen Wandel beigetragen, der für viele ein Mehr an Teilhabe und Anerkennung bedeutet, aber auch umkämpft, umstritten und von zahlreichen Widerständen begleitet ist.

Insbesondere öffentliche Einrichtungen und größere Unternehmen haben begonnen, Diversitätsstrategien und entsprechende Maßnahmen zu implementieren. Die Begründungen dafür beziehen sich meist auf ökonomische und/oder gerechtigkeitsorientierte Argumente. Die Sensibilisierung für Diskriminierung und Diskriminierungsschutz sind oft erklärte Ziele von Diversitätsstrategien, wenn auch mit unterschiedlichen Absichten, theoretischen Ansatzpunkten und praktischen Maßnahmen. Diversitätsstrategien lassen sich auch danach unterscheiden, welche Diversitätsdimensionen sie besonders fokussieren. In Deutschland beziehen sie sich vielfach auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale. Das 2006 in Kraft getretene Gesetz hat die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland nachhaltig verändert. Es regelt das Verbot von Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale im Arbeits- und Zivilrecht und zielt darauf, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Um den Schutz des AGG nutzen zu können, organisieren sich Gruppen und fordern bisher unberücksichtigte Merkmale in das Gesetz aufzunehmen. Das Bündnis „AGG Reform jetzt!“ etwa strebt eine „Erweiterung der Diskriminierungskategorien“ z.B. um sozialen Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheit, Körpergewicht und familiäre Fürsorgeverantwortung an.

Angesichts der rasanten Ausbreitung, die die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit in den vergangenen rund 20 Jahren erfahren haben, ist es an der Zeit, die vielfältigen Entwicklungen und Erfahrungen zu reflektieren und Chancen, Herausforderungen und Aufgaben für die Zukunft abzuleiten – aus der Perspektive verschiedener Forschungs- und Handlungsfelder. Die Beiträge können beispielsweise die folgenden Themen aufgreifen:

- **Vielfalt und Zusammenspiel von Diskriminierungskategorien:** Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit erfordert eine Reflexion darüber, welche Kategorien warum als relevant erachtet werden, welche ggf. unberücksichtigt bleiben und wie sich dies erklären lässt. Damit verknüpft ist die Frage, wie die Vielfalt der Diskriminierungskategorien und die Komplexität ihres Zusammenwirkens in der Antidiskriminierungs- und Diversitätspraxis angemessen abgebildet werden können.
- **Effekte von Antidiskriminierungsgesetzgebung und Antidiskriminierungspraxis:** Ein Resümee des bisher Erreichten beinhaltet auch die Frage, was bisher (nicht) erreicht wurde und welche Effekte die Antidiskriminierungsgesetzgebung und die

Antidiskriminierungspraxis unterschiedlicher Akteur*innen auf individueller, institutioneller, gesellschaftlicher und diskursiver Ebene hervorbringen.

- **Zusammenspiel unterschiedlicher Akteur*innen bei der Weiterentwicklung von Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit:** In welchem Verhältnis stehen die Institutionalisierung von Antidiskriminierungspolitiken, Diversitätsstrategien in Organisationen und autonome Interessensvertretungen? Welche Ansprüche stellen (neue) soziale Bewegungen an die Antidiskriminierungsgesetzgebung und -praxis?

Für den doppelt blind begutachteten Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns *wissenschaftliche Langbeiträge* mit theoretisch-konzeptioneller oder auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Zudem laden wir *Kurzbeiträge aus Wissenschaft und Praxis* ein: Skizzen zu Forschungsprojekten, pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen sowie Praxisbeispiele und -berichte aus der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen.

Die Auswahl der Beiträge erfolgt in einem *zweistufigen Begutachtungsverfahren*: Für beide Beitragskategorien bitten wir zunächst um die Einreichung von Kurzzusammenfassungen im Umfang von 400 Wörtern (exklusive Literaturangaben) bis zum 15. Juni 2024. Bitte senden Sie die Kurzzusammenfassung sowie Fragen zum Schwerpunktthema an: diversitaetsforschung@uni-goettingen.de

Bis zum 15. Juli 2023 erhalten Sie eine Rückmeldung der Herausgeber*innen zum eingereichten Artikelvorschlag. Die Langbeiträge müssen dann bis zum 1. November 2024 ausgearbeitet werden, die Kurzbeiträge bis zum 1. Februar 2025.

Auf der Webseite <https://zdfm.budrich-journals.de> finden Sie unter „Manuskripteinreichungen“ weitere Hinweise für Autor*innen zur Gestaltung und zur Einreichung Ihres ausgearbeiteten Beitrags. Beiträge senden Sie bitte ebenfalls per E-Mail an: diversitaetsforschung@uni-goettingen.de.

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die Herausgeber*innen

Andrea D. Bührmann, Elena Futter-Buck, Jördis Grabow und Doreen Müller